

**ACCORD RELATIF AUX MESURES D'ACCOMPAGNEMENT ECONOMIQUES ET SOCIALES LIEES A LA CRISE SANITAIRE COVID -19**

**ENTRE :**

**NEXTER SYSTEMS**, Société Anonyme au capital de 107 772 450 euros, dont le siège social est situé à Roanne et immatriculée au registre du Commerce et des Sociétés de Roanne sous le numéro 379 706 344,

**NEXTER MUNITIONS**, Société Anonyme au capital de 52 270 980 euros, dont le siège social est situé à Versailles et immatriculée au registre du Commerce et des Sociétés de Versailles sous le numéro 339 946 469,

**NEXTER MECHANICS**, Société Anonyme au capital de 7 978 608 euros, dont le siège social est situé à Versailles et immatriculée au registre du Commerce et des Sociétés de Versailles sous le numéro 439 551 110,

**NEXTER TRAINING**, Société par Actions Simplifiée au capital de 600 000 euros, dont le siège social est situé à Versailles et immatriculée au registre du Commerce et des Sociétés de Versailles sous le numéro 501 655 880,

**NBC-SYS**, Société par Actions Simplifiée au capital de 3 644 112 euros, dont le siège social est situé à Versailles et immatriculée au registre du Commerce et des Sociétés de Versailles sous le numéro 439 570 417,

**OPTSYS**, Société par Actions Simplifiée au capital de 1 500 000 euros, dont le siège social est situé à Versailles et immatriculée au registre du Commerce et des Sociétés de Versailles sous le numéro 508 707 262,

Prises en leurs établissements et représentées par Monsieur Jean-Christophe BENETTI en qualité de Directeur des Ressources Humaines, ayant pouvoir aux fins des présentes,

Ci-après dénommée « les sociétés »

d'une part,

**ET :**

Les organisations syndicales représentatives,

- Le syndicat CFDT représenté par son délégué syndical central d'UES, M. Daniel Coutaudier,
- Le syndicat CFE-CGC représenté par son délégué syndical central d'UES, M. Pascal Daud,
- Le syndicat CGT représenté par son délégué syndical central d'UES, M. Régis Dupuy,

d'autre part,

**IL A ÉTÉ CONVENU ET ARRÊTÉ CE QUI SUIT :**

1 TP  
EB  
SB AS

### Préambule

Pour endiguer l'épidémie mondiale de COVID-19 le gouvernement français a annoncé le lundi 16 mars 2020 la mise en œuvre de mesures nationales de confinement. La direction du groupe a immédiatement décidé de suspendre de nombreuses activités pour une durée parfois indéterminée.

Les partenaires sociaux ont été régulièrement informés des actions engagées et des perspectives raisonnablement envisageables sur les différents sites.

C'est avec la collaboration de tous et notamment des représentants du personnel, qu'il a été jugé possible de reprendre progressivement certaines activités essentielles ou prioritaires permettant la continuité de notre industrie et, dans la mesure du possible, la préservation de notre économie. Ce plan de reprise s'est appuyé sur des mesures exigeantes et incontournables en matière de santé et de sécurité des collaborateurs appelés à rejoindre les établissements.

Pour autant les conséquences économiques et financières, avérées ou probables, de cet état de fait sont d'ores et déjà clairement identifiables : un Budget 2020 caduc, des prises de commandes différées, des recettes en forte diminution, des investissements revus à la baisse, des dépenses de fonctionnement drastiquement révisées... La situation imposait des décisions rapides et la tenue de négociations avec les organisations syndicales visant à en encadrer le déploiement.

C'est la raison d'être du présent accord.

Ses signataires affirment qu'il est de la responsabilité collective des partenaires sociaux de préserver à court et moyen terme les fondamentaux économiques et financiers du Groupe Nexter, en prenant toutes les mesures conservatoires ou exceptionnelles appropriées.

Ils entendent promouvoir toutes les solutions d'organisation et d'aménagement du temps de travail qui permettront de faire face, dans la mesure du possible, aux engagements contractuels du groupe, en rattrapant, sur une durée qui reste à déterminer, tout ou partie du retard accumulé.

Le présent accord mobilise de façon raisonnée tous les dispositifs issus des nouvelles ordonnances prises par le gouvernement pour aider les entreprises à surmonter cette crise dans le cadre de la loi d'urgence Covid-19. Il témoigne d'une volonté de consentir collectivement à des efforts et d'en répartir la charge, pour préserver un juste équilibre entre impératifs économiques et sociaux.

Les partenaires sociaux sont toutefois conscients d'avoir imaginé des solutions dont la pertinence et l'efficacité demeureront étroitement dépendantes de considérations multiples : durée du confinement, modalités de sortie, disponibilités et nature des moyens de protection des salariés, problèmes d'approvisionnement...

## Chapitre I : Considérations générales

### Article 1 : Objectifs du présent accord

Le présent accord poursuit plusieurs objectifs :

- Garantir en toute circonstance la santé et la sécurité des salariés ;
- Gérer la sous-activité et ses impacts notamment en garantissant le maintien dans l'emploi de tous les salariés, en CDI et CDD, pendant cette période et en maintenant autant que possible leur rémunération;
- limiter le recours à l'activité partielle ;
- Accompagner la reprise progressive des activités du groupe et créer les conditions nécessaires à un futur retour aux conditions antérieures de fonctionnement des entités.

### Article 2 : Champ d'application

Le présent accord conclu entre la Direction et les organisations syndicales représentatives de l'UES est applicable, sans exception, à l'ensemble des salariés des sociétés membres de l'UES, toutes catégories socioprofessionnelles et tous statuts confondus.

Chaque centre d'UES aura toutefois la possibilité de négocier et de signer postérieurement un accord collectif local prévoyant des dispositions aménageant la présente convention afin d'en adapter, non les principes, mais les modalités concrètes aux caractéristiques propres de chacune des activités hébergées. Dans ce cadre il sera porté une attention particulière aux activités stratégiques, critiques ou qualifiées de prioritaires parmi lesquelles figurent notamment les opérations de soutien.

Les parties signataires du présent accord seront préalablement informées de ces adaptations qui ne pourraient être dictées que par des considérations opérationnelles.

## Chapitre II : Respect des engagements du groupe

Depuis la mi-mars la direction du groupe a pris un certain nombre d'engagements dans le prolongement des échanges parfois informels avec les partenaires sociaux. En les rappelant ici, les signataires du présent accord leur confèrent valeur contractuelle.

### Article 3 : Directives sanitaires

Le présent accord ne reprend pas l'ensemble des Directives, consignes ou actions déclinées au sein de chaque entité. Elles ont été largement inspirées par les nombreux et fructueux échanges entre directions, médecins du travail, préventeurs des risques, ressources humaines, fonctions opérationnelles, tant au niveau groupe par des échanges quotidiens avec la CSSCT centrale qu'au niveau local dans le cadre des informations / consultations relatives à la reprise de certaines activités.

EB 3 TP  
SG R

Les signataires du présent accord entendent toutefois rappeler ici qu'ils confèrent un caractère absolu au corpus de règles établies avec toutes ces parties prenantes. Ils réaffirment avec force qu'aucun rétablissement de situation de travail ne saurait s'affranchir d'un strict respect des consignes sanitaires permettant la mise en sécurité préalable des personnels.

#### **Article 4 : Recrutements et formation**

Les recrutements à venir qui ont été formalisés par la signature d'une promesse d'embauche ou d'un contrat de travail, seront pleinement respectés. Les nouveaux embauchés seront placés sous un statut identique et se verront appliquer les mêmes mesures que celles appliquées aux équipes ou services qui les accueillent.

La politique de formation restera soutenue. La nécessaire révision des budgets consacrés aux actions de l'année ne portera pas préjudice au déroulement des sessions indispensables à l'obtention ou au renouvellement des habilitations, certifications et qualifications requises pour la poursuite des activités des sites. Les actions facilitant l'intégration et l'accompagnement des nouveaux embauchés seront également sauvegardées. Le nouveau Plan de développement des compétences 2020 fera l'objet d'une information de la commission formation du CSEC puis d'une information/consultation du CSEC.

#### **Article 5 : Rémunération**

La Direction a confirmé vouloir préserver les principes et les grands équilibres de la politique de rémunération de l'UES tout en s'attachant à en contrôler ses effets sur sa trésorerie.

##### 5.1 Mesures générales.

Les signataires ont pris acte du versement de la participation et de l'intéressement, au titre de 2019, en juillet prochain ainsi que du report en juin de la mise en vigueur des parts variables.

Ils ont également été informés d'une date d'application de la politique salariale 2020, qui était en cours de négociation, reportée au 1<sup>er</sup> octobre 2020.

##### 5.2 Mesures particulières.

La mise en œuvre des mesures barrières ont imposé des aménagements ponctuels des horaires d'équipe ou plus généralement du temps de travail permettant notamment le nettoyage des postes de travail ou des locaux communs. Concernant les salariés qui continuent de travailler sur site, leur rémunération, y compris les primes d'équipe, de panier, de rendement..., est maintenue sur une base horaire habituelle. Pour tenir compte de leur engagement aucune récupération de temps ne leur sera demandée pour compenser les heures non réalisées en raison de ces horaires aménagés.

La Direction prolonge les dispositions de maintien de la rémunération prises au bénéfice des salariés qui ont demandé une suspension temporaire d'activité motivée par la qualité de personnel soignant de leur conjoint(e). Le fonds de solidarité auquel il est fait référence dans le présent accord devra permettre de prendre le relais de cette prise en charge financière.

4 TP

EB

SB  
R

**Article 6 : Protection des salariés**

Les personnels non couverts par un arrêt de travail présentant un risque accru de développer une forme sévère de l'infection au coronavirus bénéficient, sur recommandation des médecins du travail, de mesures d'éloignement adaptées. Ils bénéficient du maintien de leur rémunération jusqu'à l'obtention d'un arrêt de travail de leur médecin traitant.

**Article 7 : Télétravail et digitalisation accélérée**

Conformément aux recommandations des pouvoirs publics, le groupe a consenti un effort sans précédent afin de privilégier, partout où cela était possible, des solutions performantes de télétravail. C'est ainsi que :

- Plus de 1700 collaborateurs ont été équipés avec une solution de VPN sécurisé leur permettant d'accéder à un nombre croissant d'applications depuis leur domicile. Avant la crise, environ 400 collaborateurs bénéficiaient de cette solution qui devait être déployée progressivement en 2020.
- Plus de 90 applications supplémentaires ont été rendues accessibles via ce VPN. Avant la crise, seules 13 applications étaient accessibles.
- Avant la fin du mois d'avril le parc de PC portables aura augmenté de 15% et plus de la moitié des collaborateurs de Nexter en sera équipée.
- Le nombre de « sièges » Tixeo a été augmenté pour tenir compte de l'accroissement du nombre de réunions virtuelles. La bande passante télécommunication a été multipliée par 4 pour tenir compte des besoins exceptionnels nés de cette crise.
- Les collaborateurs localisés dans les régiments de l'Armée de Terre (Parcs d'entraînement) et à l'Etranger sont aussi concernés par ces mesures exceptionnelles.
- Le projet « signature électronique » qui a été lancé début mars a été accéléré de manière à éviter des retours sur site pour impression et signature de documents officiels. Quelques premiers « certificats électroniques » sont d'ores et déjà disponibles et seront remis à leur destinataire.

Le pôle cybersécurité a systématiquement été impliqué dans ces travaux de manière à maîtriser l'impact sécurité des opérations conduites et à rappeler, en cette période de plus grande vulnérabilité, les règles d'hygiène numérique à respecter scrupuleusement.

**Chapitre III - Mesures relatives à la planification des congés de toute nature**

Depuis le début des mesures de confinement décidées la situation des collaborateurs du groupe peut revêtir des formes différentes. Il est cependant essentiel que les reprises progressives d'activité puissent se conduire en garantissant une équité de traitement et un juste équilibre de droits et de devoirs entre les salariés.

Pour l'heure et pour une durée indéterminée, certains collaborateurs sont en activité réduite, liée aux mesures sanitaires indispensables (gestes barrières, aménagement des ateliers...) et aux problèmes d'approvisionnement.

D'autres collaborateurs sont en activité normale, sur site ou en télétravail quand l'activité et les moyens associés le permettent.

A ce titre, un point individuel sera fait, dans les meilleurs délais, avec chaque salarié par son manager ou son RH afin de lui préciser la situation dans laquelle il se trouve. Ce point sera renouvelé de manière hebdomadaire pour lui indiquer le statut tel que mentionné précédemment.

Les mesures adoptées ci-après s'appliquent donc soit à l'ensemble des collaborateurs de l'UES, soit aux seuls salariés en activité réduite. Toutes promeuvent une idée de solidarité.

#### **Article 8 : Mesures applicables à l'ensemble des collaborateurs de l'UES**

Les signataires du présent accord reconnaissent que le repositionnement d'un certain nombre de jours de congés ou de repos pendant la période de sous activité de l'entreprise est le moyen le plus simple pour tenter de réconcilier, dans les meilleurs délais possibles, charges et capacités de l'entreprise.

Les ressources de l'entreprise doivent également être ménagées dans une période particulièrement difficile et anxiogène. C'est à ce titre qu'il demeure utile de permettre aux salariés qui n'ont pas souhaité ou pu poser des congés entre Noël 2019 et le début du confinement de se reposer. Le télétravail, qui soutenu à temps plein peut être un facteur de stress et de fatigue, n'échappe pas à cette exigence.

Ainsi, les parties s'accordent-elles pour que :

- les règles habituelles de non-report des congés payés (et congés d'ancienneté) et des RTT acquis au titre de la période allant du 1er juin 2019 au 31 mai 2020 soient strictement respectées.
- au nom de la solidarité et de la nécessité pour chacun de se reposer, l'alimentation du Compte Epargne Temps en jours de congés payés, d'ancienneté et de RTT acquis au titre de 2019-2020, habituellement réalisée au 1er juin de chaque année, soit impérativement limitée.

Ainsi, chaque salarié possédant au 1er avril 2020 un reliquat supérieur strictement à 3 jours de congés payés, d'ancienneté ou de RTT ne pourra pas verser dans son Compte Epargne Temps au 1er juin 2020 plus de la moitié de son reliquat (constaté à la date du 1er avril 2020) de jours de congés payés et d'ancienneté ainsi que de RTT acquis, disponibles ou posés. Cet aménagement temporaire sera formalisé par un avenant à durée déterminée à l'accord CET du 2 octobre 2008 reprenant ainsi, pour la seule année 2020, ces dispositions particulières.

En contrepartie, les demandes de congés posées par les salariés dans la période du 1er avril au 31 mai 2020 seront systématiquement accordées, sauf nécessité impérieuse de service.

Le surplus propre à chaque salarié de jours de congés payés, d'ancienneté et de RTT non transférable dans le CET et non posé avant le 31 mai, sera automatiquement versé, dans un fonds de solidarité «

6 TP  
EB SB  
AR

Covid-19 », destiné notamment à aider les nouveaux embauchés concernés par une activité réduite et leur éviter ainsi, autant que faire se peut, de consommer des congés ou RTT non encore acquis.

Par ailleurs, les salariés qui le souhaitent pourront en tout état de cause verser à titre volontaire une partie plus importante de leur reliquat de congés payés, d'ancienneté et RTT acquis journée ou demi-journée (constaté au 1er avril 2020) dans ce fonds de solidarité « Covid-19 ». Ils pourront utiliser à ce titre, les deux jours RTT versés le 1er juin dans leur CET.

- La troisième semaine de congés payés estivaux, dont il avait été décidé par la Direction en début d'année qu'elle serait librement positionnable entre le 1er juin et le 31 octobre 2020, devra obligatoirement être prise entre le 1er juin et le 21 août 2020. Cet aménagement doit permettre d'optimiser les capacités et les ressources des établissements au moment de la rentrée.

**Article 9 : Mesures applicables aux collaborateurs concernés par une activité réduite**

Les signataires s'accordent sur le principe d'une activation aussi tardive que possible des mécanismes de prise en charge par l'Etat des indemnités d'activité partielle. Ils prennent acte de la garantie de rémunération apportée par le groupe durant la seconde quinzaine de mars pour les collaborateurs dont l'activité avait été suspendue comme pour ceux qui avaient souhaité se retirer provisoirement de leur poste de travail.

La durée de certaines suspensions d'activité impose désormais d'autres mesures. Aussi est-il acté que pour les collaborateurs concernés par une activité réduite, les 5 JRTT à la disposition de l'employeur, initialement positionnés les 28, 29, 30 et 31 décembre 2020 et le 14 mai 2021, seront repositionnés, selon un calendrier et une répartition définis par leur direction d'appartenance en fonction des nécessités de service, avant le 31 mai 2020. Ce calendrier devra être communiqué à chacun des collaborateurs concernés d'un commun accord, ou avec un préavis minimum de deux jours francs avant sa mise en œuvre. Cet aménagement temporaire pour 2020 sera formalisé par un avenant à durée déterminée à l'accord relatif à l'aménagement négocié de la durée et de l'organisation du temps de travail du 23 juillet 2008 reprenant ainsi, pour la seule année 2020, ces dispositions particulières.

Chaque collaborateur concerné par une activité réduite devra en outre consommer 5 jours de RTT, RC, CP ou CET pendant la même période (c'est-à-dire avant le 31 mai 2020) et toujours selon un calendrier et une répartition définies par leur direction d'appartenance au regard des nécessités de service, en utilisant :

- Les 2 jours de RTT automatiquement capitalisés dans leur compte épargne temps au 1er juin 2020

- Un cumul de 3 jours acquis à prendre dans l'ordre : en Repos Compensateur, puis en Congés Payés ou en RTT, puis en jours déjà versés dans leur Compte Epargne Temps. Le fonds de solidarité pourra aider en priorité les jeunes embauchés qui par nature n'ont pas pu capitaliser de jours de RTT et de congés. A défaut, les collaborateurs concernés qui n'auraient pas suffisamment de capital congés pourront anticiper sur les jours de RTT de la période allant du 1<sup>er</sup> juin au 31 mai 2021.

L'application des articles 8 et 9 pour les collaborateurs concernés par une activité réduite est illustrée par quelques exemples en annexe du présent accord.

7 TP  
EB SB  
R

**Article 10 : Conditions de recours et modalités de l'activité partielle**

En dépit de toutes les actions conduites au sein des établissements ou parcs d'entraînement, il a été nécessaire d'interrompre, de suspendre ou de réduire de façon significative les activités de l'entreprise.

Pour la période comprise entre le 17 Mars et le 31 Mars 2020, les salariés qui ont été privés ou dispensés d'activité, soit près de 800 personnes, ont néanmoins perçu l'intégralité de leur rémunération contractuelle. Aucun préjudice financier, aucune imputation sur leurs RTT, jours de repos ou congés payés n'ont été mis en œuvre.

Cet effort exceptionnel visant notamment à éviter de faire reposer sur la seule collectivité nationale l'intégralité des conséquences financières de la crise sanitaire ne saurait cependant se prolonger sans mettre en péril les grands équilibres économiques et sociaux de l'entreprise. Une telle charge, si elle n'était pas partagée, obérerait en outre la capacité de rebond de NEXTER et imposerait des mesures bien plus draconiennes.

Il sera donc fait recours à l'activité partielle à compter de la date du 1er Avril, à temps plein ou à temps partiel. Les parties signataires conviennent de tout mettre en œuvre pour en limiter le périmètre aux directions, services ou activités pour lesquelles aucune autre solution satisfaisante ou pérenne n'aura été trouvée afin d'empêcher, repousser ou réduire l'ampleur de l'activité partielle de façon équitable entre tous les salariés. Les projections à ce jour réalisées laissent entrevoir une population éligible de l'ordre de 15 % des effectifs de l'UES.

Les demandes établies par les établissements touchés auprès de leur DIRECCTE régionale seront notamment justifiées par les circonstances suivantes :

- Rupture d'approvisionnement de toute nature ;
- Retard de livraison, suspension de la Supply Chain, interruption des transports ;
- Attrition significative des commandes ou des réceptions de matériel par les clients ;
- Ralentissement des prestations de soutien ou des activités sur les parcs et chantiers ;
- Baisse notable de la productivité consécutive à la mise en place des mesures sanitaires nécessitant une révision de l'organisation du temps de travail (demi-équipe, aménagements d'horaire, réduction du temps de travail...) ;
- Arrêt d'activité lié à l'impossibilité de mettre en place les mesures de distanciation et mesures barrières préconisées ;
- Carence ou insuffisance de ressources ou de compétences indispensables voire critiques, (experts ou référents des activités pyrotechniques...) absentéisme trop important ;
- Assèchement des ressources de prestations intellectuelles externes empêchant la conduite des projets d'études ou d'essais ;
- Impossibilité de mettre en sécurité les sites, installations, process ou les collaborateurs selon les normes en vigueur ou les règles HSE du groupe.



Lorsqu'elle est justifiée par ces circonstances et qu'elle affecte tous les salariés d'une entité, d'un service ou d'un atelier, l'activité partielle s'impose à tous quel que soit son statut ou sa catégorie socio-professionnelle. Elle s'impose également aux salariés protégés, selon les mêmes modalités, lorsqu'elle est mise en œuvre au sein du service auquel il est rattaché.

Il appartiendra à chaque établissement, sur la base des informations fournies par les directions opérationnelles hébergées, préalablement contrôlées par la DRH groupe, d'établir le périmètre et le nombre de personnes concernées par la déclaration d'activité partielle.

Par principe, l'activité partielle sera réalisée par journée entière. Pour des nécessités inhérentes à une organisation du travail plus flexible elle pourrait exceptionnellement être réalisée par demi-journée.

Les salariés hors salariés en forfait jours en situation d'activité partielle percevront :

- Pour les salariés dont le salaire mensuel + prime d'ancienneté ou rendement est inférieur ou égal à 3600 Euros bruts concernés, une rémunération brute garantissant le maintien d'une rémunération nette habituelle moyenne à hauteur de 100% de celle habituellement versée (hors primes ou indemnités ayant le caractère de remboursement de frais professionnels).
- Pour les salariés bénéficiant d'un salaire mensuel + prime d'ancienneté ou rendement supérieur à 3600 Euros bruts, d'une rémunération conforme aux dispositions prévues par la convention collective de la métallurgie (84% du net). Ils pourront compléter celle-ci par la monétisation de jours placés dans le CET. Le fonds de solidarité alimenté par des versements volontaires pourrait contribuer à la compensation de l'éventuel reliquat. A défaut, il sera proposé aux salariés qui ne disposeraient pas du nombre d'heures suffisant pour compléter l'indemnité réglementaire de recourir à une avance en temps, récupérable d'ici à la fin de l'année 2020.

Cette disposition pourra être reconsidérée en fonction de l'évolution des conséquences de la crise Covid-19 (cf. article 15 ci-après : « Clause de revoyure »).

Les apprentis et les salariés en contrat de professionnalisation percevront l'intégralité de leur rémunération. La gratification des stagiaires sera également maintenue à 100%.

Les périodes d'activité partielle continueront à générer l'acquisition de JRTT et de CP.

Les arrêts maladie ou maternité, ainsi que les arrêts de travail dérogatoires\* (garde d'enfant, personnes fragiles reconnues par l'ARS ne pouvant pas télétravailler,...), restent indemnisés dans le cadre des dispositions conventionnelles habituellement en vigueur (étant précisé que dans cette hypothèse d'arrêt sur une période d'activité partielle du service, le maintien de salaire prévu par la convention collective ne peut pas avoir pour conséquence d'excéder le montant net que le salarié aurait perçu s'il avait été en activité partielle sur la période concernée). Ces absences n'ouvrent donc pas droit aux indemnités pour activité partielle.

Les jours de congés payés ou de JRTT posés préalablement aux périodes d'activité partielle demeurent indemnisés au titre des indemnités de CP ou de JRTT.

*\*A partir du 1<sup>er</sup> mai 2020, les salariés en arrêt de travail dérogatoire seront placés en activité partielle, conformément aux dispositions du second PLFR (Projet de loi de Finances rectificative) en cours de débat au 21 avril 2020*

#### **Chapitre IV : Temps de travail, récupération, modulation**

##### **Article 11 :**

Ne connaissant pas à ce stade l'ampleur des conséquences liées à cette crise sanitaire, donc à cette activité réduite, les parties conviennent, pour compléter ces dispositifs, de se retrouver dès la semaine 18 pour étudier les possibilités de mise en place d'un accord dérogatoire sur le temps de travail, ou d'un accord de modulation du temps de travail sur les douze mois à venir. Les heures ou jours non travaillés pourront être récupérés afin de garantir la reprise d'activité ou la récupération du retard pendant les périodes d'activité réduite. La recherche d'un tel accord est jugée, par les partenaires sociaux, préférable au seul recours à l'activité partielle.

Cet accord aurait en effet pour objectif de concilier les besoins de l'entreprise de préserver autant que possible son potentiel d'activité. Il doit également répondre aux besoins légitimes des collaborateurs concernés de maintenir leur niveau de rémunération et de récupérer sur une période plus étendue tout ou partie des heures perdues pendant cette période.

#### **Chapitre V : Mesures financières d'accompagnement**

Le groupe a stoppé des engagements de dépenses pour tenter d'enrayer ou de limiter la dégradation de ses résultats économiques et de sa trésorerie. Pour autant il juge souhaitable, sous certaines conditions, de reconnaître l'investissement et l'implication de ses collaborateurs.

##### **Article 12 : Valorisation des jours RTT**

Les jours de RTT sont valorisés sur la base de la rémunération contractuelle (salaire de base + prime ancienneté ou rendement + prime d'équipe pour les salariés postés)

##### **Article 13 : Prime PEPA**

Sous réserve de la signature du présent accord, les parties s'engagent à négocier également, dès la semaine 18, un accord prévoyant les conditions de versement d'une prime PEPA

Sans en attendre les résultats, les signataires du présent document ont énoncé quelques principes devant orienter cette négociation. Ils considèrent d'ores et déjà que cette prime PEPA devra permettre de récompenser plus spécifiquement les salariés ayant travaillé pendant l'épidémie de COVID-19, en particulier ceux qui doivent se rendre sur leur lieu de travail. Ils souhaitent à ce titre qu'outre les critères légalement définis tenant à la rémunération, le niveau de classification, la durée de présence effective pendant l'année écoulée ou la durée de travail prévue au contrat de travail, figure un critère plus déterminant encore que les précédents liés aux conditions de travail durant l'épidémie. Cette prime pourra être calculée au prorata de la présence sur site des salariés concernés.

Le plafond d'éligibilité est fixé à trois SMIC.

Le versement de cette prime pourrait être envisagé sur la paie du mois de juin.

#### **Article 14 : Participation et intéressement 2020**

La négociation relative à la mise en œuvre d'un accord de participation et/ou d'intéressement au sein de l'UES est repoussée au mois de juillet. Ce report doit permettre d'évaluer les objectifs de performance et les critères de calcul des indicateurs de ces dispositifs de rémunération variable à la lumière d'informations moins sujettes à conjectures.

#### **Chapitre VI : Fonctionnement des IRP**

Durant la crise sanitaire, les CSSCT et CSE locaux ainsi que la CSSCTC et le CSEC et le Comité de Groupe ad hoc pourront à titre dérogatoire se réunir par de nouveaux moyens : la visioconférence (sans limitation) ou l'audioconférence. Les élus en seront informés préalablement aux réunions concernées.

Par ailleurs, il sera possible, d'un commun accord entre l'employeur et toutes les Organisations Syndicales représentatives dans le périmètre concerné de réduire le nombre de Représentants du Personnel présents aux réunions, proportionnellement à la représentativité des organisations syndicales.

Au niveau de chaque centre d'UES, et dans le respect des principes énoncés ci-dessus, les modalités précises de fonctionnement de chacune des instances seront définies en local, en partenariat étroit entre la Direction et les Représentants du Personnel, avec un objectif de poursuite d'un dialogue social régulier et constructif.

Il en sera fait de même au niveau central, au niveau des instances concernées.

Enfin, toutes les nouvelles règles dérogatoires temporaires issues de décrets et ordonnances et relatives aux délais de consultation des CSE/CSEC et à l'articulation entre la date à laquelle leur avis sera exprimé et celle de mise en œuvre des mesures concernées auront vocation à s'appliquer.

Le temps syndical n'ayant pas été consommé sur les mois d'avril et mai, sera reporté sur les mois suivants pour une prise jusqu'en octobre 2020.

#### **Chapitre VII : Dispositions finales**

#### **Article 15 : Clause de revoyure**

Les mesures figurant dans le présent accord constituent, à date, un socle minimum d'actions et de mesures conservatoires d'urgence. Mais de nombreuses incertitudes rendent difficilement appréciables ce que seront à terme les conséquences possibles pour l'entreprise et ses clients de la crise COVID-19.

A la lumière de l'évolution de la situation sanitaire nationale, des inflexions de la politique et des recommandations gouvernementales, ils se donneront la capacité de prolonger ou d'amender les principes définis dans cet accord.

**Article 16 : Commission de suivi**

La Direction et les organisations syndicales signataires du présent accord conviennent de se réunir une fois par mois afin d'évaluer les résultats des dispositifs portés par le présent accord, notamment l'état du fonds de solidarité et son utilisation.

**Article 17 : Durée, Révision de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et arrivera à son terme le 21 août 2020. Il ne saurait à cette échéance, se transformer en accord à durée indéterminée.

Il est d'application immédiate.

Il pourra faire l'objet d'une révision avant même la date de son échéance en cas de modifications substantielles des conditions de confinement telles qu'édictees par le gouvernement, moyennant le respect d'un préavis de 7 jours. A cet effet, le ou les signataire(s) ou adhérent(s) intéressé(s) devront adresser une demande de révision motivée à chacun des autres signataires ou adhérents par recommandé avec accusé de réception, en accompagnant éventuellement cette demande, d'un projet de texte.

**Article 18 : Publicité et dépôt**

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives de l'UES. Il sera déposé en deux exemplaires dont un en version électronique auprès de la DDTEFP des Yvelines, et en un exemplaire au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Versailles.

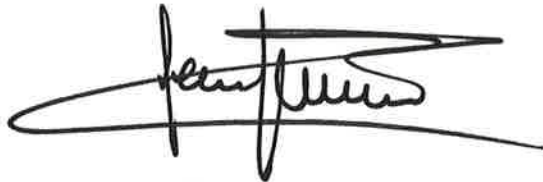
12 TP

EB Ar SG

Fait à Versailles, le 27 avril 2020

Pour la direction des sociétés signataires,

Le Directeur des Ressources Humaines,



Jean-Christophe BENETTI

Pour les organisations syndicales,

Pour la CFDT,



Daniel COUTAUDIER

Po Serge GAUBERT

Pour la CFE-CGC,



Pascal DAUD

Po Thierry PIVERT

Pour la CGT,



Pi ERIC BRUNE

Régis DUPUY

**Annexe 1**

**EXEMPLES DE MISE EN ŒUVRE DES ARTICLES 8 ET 9 POUR LES SALARIES CONCERNES PAR UNE ACTIVITE REDUITE**

**Cas N°1 : salarié avec un fort reliquat**

Type	CP	RTT	RC	CET
Nb Jours	6	5	13	14

Situation de ce salarié :

-au titre de l'article 9, il prend 5j RTT employeur, 2j abondement CET, et sur son reliquat : 3j RC

-au titre de l'article 8, il ne pourra mettre que  $(6+5)/2$  j au maximum sur son CET, soit 5 jours entiers

Pour les 6 j restants au minimum après article 9 et 8, soit il les prend en congés, soit il les verse au fonds de solidarité, soit il les perd (donc déversement automatique dans le fonds de solidarité).

**Cas N°2 : salarié avec un reliquat moyen**

Type	CP	RTT	RC	CET
Nb Jours	5	4	0,2	2

Situation de ce salarié :

-au titre de l'article 9, il prend 5j RTT employeur, 2j abondement CET, et sur son reliquat : 3j RTT ou 3 j de CP (les RC ne représentant pas un jour entier)

-au titre de l'article 8, il ne pourra mettre que  $(5+4)/2$  j au maximum sur son CET, soit 4 jours entiers

Pour les 2 j restants au minimum après article 9 et 8, soit il les prend en congés, soit il les verse au fonds de solidarité, soit il les perd (donc déversement automatique dans le fonds de solidarité).

**Cas N°3 : salarié avec un reliquat faible**

Type	CP	RTT	RC	CET
Nb Jours	4	0	0	9

Situation de ce salarié :

-au titre de l'article 9, il prend 5j RTT employeur, 2j abondement CET, et sur son reliquat : 3j CP

-au titre de l'article 8 : Il ne pourra mettre que  $(4+0)/2$  j au maximum sur son CET, soit 2 jours entiers, réduit à 1 après application de l'article 9

Pour le jour restant après article 9, soit il le prend en congés, soit il le verse au fonds de solidarité, soit il le met en CET au titre de l'article 8

**Cas N°4 : salarié nouvel embauché**

Type	CP	RTT	RC	CET
Nb Jours	0	2	0,7	0

Situation de ce salarié :

-au titre de l'article 9 : Il prend 5j RTT employeur, 2j abondement CET, et sur son reliquat : 2j RTT

- salarié non concerné par l'article 8 (solde inférieur ou égal à 3 jours)

Après article 9, il a 0 jour de reliquat, et doit encore prendre 1 j, qui sera débité si possible sur le fonds de solidarité.

## Annexe 2

### Présentation des diverses situations rencontrées dans le cadre de la crise Covid-19 et modulation de l'application de l'article 9 en fonction de l'ampleur de l'activité réduite

Situations de travail, à compter du 1er avril 2020	Travail effectif	Suspension d'activité (prise en charge Nexter)	Arrêt maladie	Activité réduite (application article 9 accord d'entreprise)	Activité partielle à/c du 1er avril (déclaration DIRRECTE)	Activité partielle à/c du 1er mai (déclaration DIRRECTE)	Absence non rémunérée
Cas contact		X		X en f(service) au retour			
Personnes fragiles reconnues ARS			X jusqu'au 30 avril 2020	en attente des dispositions réglementaires		X à/c du 1er mai	
Personnes fragiles non reconnues ARS, sans arrêt de travail		X		X en f(service) au retour			
Personnes fragiles non reconnues ARS, avec arrêt travail médecin traitant			X jusqu'au 30 avril 2020	en attente des dispositions réglementaires		X à/c du 1er mai	
Personnes conjoint d'une personne fragile, avec arrêt travail médecin traitant			X jusqu'au 30 avril 2020	en attente des dispositions réglementaires		X à/c du 1er mai	
Suspicion Covid-19 avec arrêt de travail			X				
Suspicion Covid-19 sans arrêt de travail		X		X en f(service) au retour			
Conjoint personnel soignant		X					
Garde d'enfants, non télétravailleurs			X jusqu'au 30 avril 2020	en attente des dispositions réglementaires		X à/c du 1er mai	
Télétravailleur	X						
Entité en Activité réduite (mesures sanitaires, appros, etc...)				X	X	X	
Préservation dans le cadre du PCA DSC				X	X	X	
Droit de retrait							X
Travailleur sur site	X						

**Modulation de l'application de l'article 9 en fonction de l'ampleur de l'activité réduite pendant les mois d'avril et mai**  
 activité réduite < ou = 5 jours      pas d'application de l'article 9  
 5 Jours < activité réduite < ou = 10 Jours      5 Jours de RTT à positionner  
 activité réduite > 10 jours      application totale de l'article 9